

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner la motion du 13 octobre 2010 de MM. Alexis Barbey, Rémy Burri, M^{me} Florence Kraft-Babel: «Engagement en Ville de Genève: pour la fin du fait du prince».

Rapport de M^{me} Maria Vittoria Romano.

Cette motion a été renvoyée à la commission des finances le 22 novembre 2011. Elle a été traitée, sous la présidence de MM. Olivier Fiumelli et Alberto Velasco, les 1^{er} février, 2 et 17 octobre, 4 décembre 2012, et les 8 et 30 janvier, 6 février 2013. Les notes de séances ont été prises par M^{me} Sandrine Vuilleumier, M. Léonard Jeannot-Micheli et M^{me} Stefanie Günther Pizzaro que la rapporteuse remercie pour la qualité de leur travail.

PROJET DE MOTION

Considérant:

- le nouveau statut du personnel de l'administration publique communale récemment adopté par le Conseil municipal;
- le récent rapport de la Cour des comptes faisant état d'engagements de collaborateurs par le Conseil administratif ne respectant pas les prescriptions et obligations de cet exercice;
- les engagements formels des magistrats de mettre fin à ces pratiques;
- la mise en évidence de deux nouveaux cas patents rapportés dans la presse de ce jour,

le Conseil municipal invite le Conseil administratif:

- à s'engager à respecter strictement les normes légales, réglementaires et prudentielles liés à l'engagement de personnel de la fonction publique;
- à faire valider tout engagement de personnel par l'ensemble du Conseil administratif;
- à faire rapport, au moins sur une base annuelle au moment des comptes, de toute mesure prise sur le plan des engagements qui ne correspondraient pas en tous points aux prescriptions.

Séance du 1^{er} février 2012

Le président rappelle que cette motion a été déposée dans un contexte bien particulier et qu'elle est toujours d'actualité. Il ajoute que M. Maudet a demandé à la Cour des comptes d'avancer son suivi et propose de geler cette motion dans l'attente des conclusions de la Cour des comptes.

Un commissaire revient sur le courrier de M^{me} Salerno concernant les allocations familiales et demande des précisions sur les explications fournies qui semblaient s'opposer à la décision du Conseil municipal. M^{me} Salerno rappelle que ces explications ont déjà été fournies en séance plénière. Elle répond que la décision du Conseil municipal sera appliquée et que ce courrier contemplant la situation de l'année 2011 et reposait la base réglementaire.

Séance du 2 octobre 2012

Audition de MM. Rémy Burri et Alexis Barbey, motionnaires

Le président accueille M. Burri, et lui propose de présenter cette motion.

M. Burri rappelle qu'en 2010, certains recrutements peu clairs avaient été évoqués par la presse et avaient motivé cette motion, vu que cela semblait mettre en avant un défaut de directive lors du recrutement, notamment de hauts cadres. Il précise que cette motion invite notamment le Conseil administratif à respecter strictement les normes légales, réglementaires et prudentielles liées à l'engagement de personnel de la fonction publique et à demander une validation de tout engagement (en tout cas de hauts cadres) par l'ensemble du Conseil administratif. M. Burri indique également qu'un rapport de la Cour des comptes portant sur la problématique des ressources humaines a abouti à une quinzaine de recommandations, prises partiellement en compte par le Conseil administratif depuis lors. Il reste donc persuadé que cette motion garde tout son sens afin que le Conseil administratif procède à quelques explications sur ce point.

M. Barbey relève que cette motion date de vingt-quatre mois, mais qu'elle garde tout son sens actuellement, notamment suite au rapport rendu récemment par la Cour des comptes. Il souligne que les engagements faits par l'Etat doivent être suivis de près, car ceux-ci offrent a posteriori une très forte garantie de l'emploi. M. Barbey signale ensuite que le comportement de la magistrate lors et depuis son arrivée en ce qui concerne les ressources humaines semble parfois surprenant et a motivé cette motion, vu que celle-ci a reçu un blanc-seing de la part du Conseil municipal en ce qui concerne la révision des statuts de la fonction publique.

Un commissaire demande ce que sont les normes prudentielles dont il est question dans la première invite. Il aimerait en outre savoir si les recrutements

opérés depuis l'élection au Conseil d'Etat de M. Pierre Maudet entrent dans la problématique soulevée par la motion M-942.

M. Barbey indique que la transparence par rapport au passé demandée lors de l'engagement d'un haut cadre est un exemple de norme prudentielle. Au sujet de l'engagement de la secrétaire générale de M. Maudet, il est d'avis que cette question concerne le Grand Conseil.

Un commissaire est d'avis qu'il serait judicieux de retirer ou de reformuler l'invite concernant la validation de tous les engagements par l'ensemble du Conseil administratif, car il ne lui semble pas pertinent de mobiliser l'ensemble du Conseil administratif pour l'engagement d'une secrétaire dans un département.

M. Barbey est de l'avis qu'il faut respecter les recommandations de la Cour des comptes.

Un commissaire demande pourquoi les procédures de révocation ne sont pas abordées par cette motion.

M. Burri explique que les motionnaires étaient focalisés sur les recrutements et souligne que la problématique des révocations fait partie des rares évolutions positives des nouveaux statuts du personnel.

Une commissaire relève qu'elle a reçu un document comportant le rapport de suivi de l'audit de gestion avec les différentes recommandations et un calendrier des mises à niveau. Elle souligne donc que ces recommandations de la Cour des comptes font l'objet d'un suivi, en cours actuellement.

M. Burri est d'avis que la motion garde tout son sens afin d'avoir des informations plus détaillées.

M. Barbey rappelle que la motion a été rédigée à un moment où les recommandations de la Cour des comptes étaient inconnues, et où leur suivi n'était donc pas envisagé.

La parole n'étant plus demandée, le président remercie et libère MM. Barbey et Burri et clôt l'audition.

Discussion et vote éventuel

Le président demande si des auditions sont demandées pour le traitement de la motion M-942.

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois demande que M^{me} Salerno soit auditionnée à ce sujet.

Séance du 17 octobre 2012

Audition de M^{mes} Nathalie Böhler, directrice du département des finances et du logement (DFL), Dalcinda Garrido, directrice de la Direction des ressources humaines (DRH), et Valentina Wenger, collaboratrice personnelle au DFL

Le président signale que M^{me} Salerno s'est excusée car elle ne peut malheureusement pas être présente.

M^{me} Böhler précise que M^{me} Salerno est actuellement à l'Association des communes genevoises (ACG) afin de discuter de la problématique de la CAP. Elle rappelle que tous les chantiers de la DRH ont été présentés à la commission récemment, et propose de repréciser les recommandations de la Cour des comptes, ainsi que l'avancement de la mise en application de celles-ci. Elle donne la parole à M^{me} Garrido à cette fin et distribue aux commissaires le document servant à cette présentation.

M^{me} Garrido indique que sur les seize recommandations de la Cour des comptes, onze ont été réalisées, quatre sont en cours de réalisation et une reste à entreprendre. Elle détaille ensuite quelles sont les recommandations réalisées (pages 3 et 5 du document remis), partiellement réalisées (pages 6 et 7) et à entreprendre (page 8).

Un commissaire demande si une évaluation des coûts de recrutement a été faite. Il relève en effet que certaines procédures recommandées lui semblent particulièrement lourdes et coûteuses et constate que celles-ci ont été parfois réinterprétées en tenant compte de la réalité du terrain.

M^{me} Garrido explique que pour des questions de réduction des coûts, les annonces concernant l'emploi en Ville de Genève parues dans les journaux ont été drastiquement raccourcies et ne comportent plus que le titre du poste et un lien vers le site de la Ville. Elle concède que les recommandations de la Cour des comptes peuvent parfois engendrer des coûts exorbitants, et signale que dans ces cas, la mise aux normes est faite afin de laisser une certaine marge de manœuvre nécessaire aux départements, quitte à ce que la Cour des comptes considère que cette recommandation n'est pas réalisée.

M^{me} Garrido précise enfin qu'un *assessment*, ou évaluation, coûte environ 5000 francs, mais qu'il faut appréhender que cette dépense permet de mieux éviter une erreur de casting ayant des conséquences financières tout autres. Elle précise encore que le coût de la redéfinition des rôles et responsabilité des DRH et ressources humaines (RH) a été évalué, mais sera abordé lors d'une audition ultérieure.

Un commissaire demande qui sont les «collaborateurs et collaboratrices travaillant à l'extérieur de l'administration municipale» dont il est question à la page 5 du document distribué.

M^{me} Valentina Wenger explique qu’il s’agissait de cas exceptionnels, dans lesquels des personnes actives dans des associations étaient rémunérées par la Ville, mais que cette situation est révolue.

Un commissaire demande à partir de quel nombre de subordonnés une évaluation particulière des cadres est nécessaire.

M^{me} Garrido précise que ces évaluations ne concernent que les cadres supérieurs (classés N et 55 plus). Elle explique ensuite que le processus de recrutement est décentralisé, avec une certaine marge de manœuvre laissée aux départements sur ce point.

M^{me} Garrido soulève enfin que la nécessité d’une évaluation dépend notamment de la fonction du cadre en question, ainsi que du nombre de subordonnés.

Un commissaire demande si les entreprises externes mandatées pour procéder à ces évaluations sont spécialisées dans le service public, et si l’administration avait participé à l’élaboration des critères d’évaluation. Elle demande en outre si la commission pourrait être informée de ces critères.

M^{me} Böhler explique que les critères sont définis par un comité de recrutement et que ceux-ci concernent plus les compétences managériales que les compétences métiers.

M^{me} Garrido précise que ces critères dépendent beaucoup du poste en question.

La même commissaire ne comprend pas à quoi servent les entreprises mandatées, si les candidats ainsi que les critères d’évaluation sont définis par l’administration.

M^{me} Garrido explique que ce mode opératoire permet d’objectiver les évaluations. Elle précise que l’administration travaille avec quatre sociétés en particulier, et qu’un travail est en cours afin que ces diverses sociétés produisent un travail comparable.

M^{me} Böhler précise, au sujet des critères, qu’ils sont assez génériques et que les personnes participant à ces évaluations ont déjà été sélectionnées après un certain nombre d’entretiens. Elle signale en outre que la réelle valeur ajoutée des *assessments* se situe au niveau des mises en situations qui y sont opérées.

Un commissaire relève que le but de ces évaluations est d’éviter l’erreur de casting, et demande si l’administration a déjà le recul nécessaire pour juger de l’efficacité de cette nouvelle procédure.

Le président souligne que ces nouvelles procédures ont également été faites dans le but de se plier aux recommandations de la Cour des comptes.

M^{me} Böhler indique qu'elle n'a pas le recul nécessaire à cette analyse, mais précise que ces *assessments* permettent d'apporter des informations plus fines au sujet du charisme de la personne visée, informations utiles afin d'orienter cette personne dans un environnement propice, voire de lui proposer certaines formations continues. Elle ajoute qu'il est ressorti d'une formation en RH à laquelle elle a participé que le meilleur moyen de tester un candidat est de le mettre en situation, ce qui est fait lors de ces *assessments*.

Un commissaire, s'exprimant au nom du Parti libéral-radical, salue tout d'abord les nouvelles mesures prises qui lui semblent caractériser une bonne gouvernance. Il demande néanmoins dans quelle mesure tout ce processus ne risque pas d'alourdir le recrutement, et donc de passer à côté de certaines opportunités. Il relève également que même si cette nouvelle procédure lui semble judicieuse, celle-ci n'est actuellement que théorique, et espère donc que la pratique suive cette procédure théorique.

M^{me} Böhler indique qu'une étude est en cours auprès des institutions s'occupant de ces *assessments*, afin de ne pas prolonger cette procédure. Elle précise que de son point de vue, la célérité très relative de ces procédures est plutôt due aux calendriers chargés des collaborateurs. Au sujet du suivi strict des procédures établies, elle ne peut que répondre pour son département, et précise que le but final est d'avoir un choix de candidats par rapport à un poste donné qui permette de prendre la décision, sans égard à l'origine de la candidature, et que toutes les candidatures suivent les mêmes étapes.

Une commissaire aimerait connaître la position des auditionnées sur les diverses invites de cette motion M-942. Elle relève que la première invite en particulier semble être contestée, tant certaines recommandations de la Cour des comptes ne semblent pas opportunes. M^{me} Valentina Wenger annonce tout d'abord qu'elle considère que son rôle n'est pas de juger la valeur d'une proposition. Au sujet de la première invite, elle considère qu'il y a été répondu avec la mise en place du processus de recrutement présenté, en rappelant que la DRH n'a pas pour vocation de surveiller les différents services. Elle relève ensuite que la deuxième invite semble contradictoire par rapport à la première dans la mesure où les normes légales n'imposent pas cette procédure. Au sujet de la dernière invite, M^{me} Valentina Wenger signale que des précisions seront nécessaires pour appliquer cette invite.

Un commissaire relève tout d'abord que les deux cas évoqués dans la motion n'ont pas été abordés lors de l'audition, pas plus que les deux cas récents relayés dans la presse. Il demande ensuite s'il est tenu compte de la connaissance générale (culture et pratique du terrain particulier visé) lors de la sélection des candidats. Il relève en effet que de nombreuses personnes présentes au département de l'urbanisme avaient à une certaine époque une très bonne formation académique, mais une connaissance très faible du contexte genevois.

M^{me} Wenger souligne que les deux cas décrits dans la motion datent de l'année 2010, sous un ancien magistrat. Au sujet des deux cas de l'année en cours, elle relève que le Conseil administratif a signifié son désaccord avec les conclusions de la Cour. Elle rappelle en outre que la DRH n'est pas responsable des recrutements opérés dans les départements, et ne peut les contrôler.

M^{me} Böhler explique ensuite, concernant la deuxième question du commissaire, que les critères déterminés lors d'un recrutement sont fonction du cahier des charges du poste en question. Elle indique ensuite ne jamais avoir vu, au DFL, d'engagement basé uniquement sur des diplômes, et propose d'auditionner d'autres départements pour connaître leur mode opératoire.

M^{me} Böhler termine son intervention en soulignant que la connaissance du milieu associatif genevois, par exemple, peut être un critère d'engagement suivant le poste à pourvoir.

Un commissaire demande si la DRH est seule responsable des demandes d'évaluation, et si oui, comment est fait le choix entre les quatre entreprises évoquées précédemment.

M^{me} Garrido explique que ces demandes d'évaluations sont décentralisées et que les départements choisissent eux-mêmes parmi les entreprises accréditées par la DRH.

Une commissaire comprend que la troisième invite demande à une entité de produire un rapport annuel recensant les points dans lesquels cette entité n'a pu accomplir son travail. Elle est d'avis que ce mode opératoire n'est pas des plus opportuns et demande si les auditionnées ont la même compréhension de cette invite.

M^{me} Böhler reste perplexe à la lecture de cette invite. Si une analyse annuelle des engagements faits et de la conformité de ceux-ci à la procédure en place lui semble judicieuse, elle relève que ces tests internes n'existent actuellement pas. Elle explique néanmoins qu'avec le nouveau système de cartographie des risques, les risques d'erreur de casting seront étudiés.

M^{me} Böhler termine son intervention en relevant que dans tous les cas, cette évaluation ne doit pas être faite par la DRH. Départ des auditionnées.

Discussion et vote

Un commissaire du Parti démocrate-chrétien, relevant que d'autres cas que ceux évoqués dans la motion se sont produits, est d'avis que l'audition des divers magistrats concernés pourrait être intéressante. Il demande donc l'audition du magistrat en charge de la culture, ainsi que celle de la magistrate en charge des finances.

La commission des finances se positionne favorablement face à ces auditions par 7 oui (2 MCG, 1 PDC, 3 PLR, 1 UDC) contre 2 non (1 Ve, 1 S) et 3 abstentions (2 S, 1 EàG).

Séance du 4 décembre 2012

Audition de M. Sami Kanaan, conseiller administratif en charge du département de la culture et du sport (DCS), accompagné de M^{me} Carine Bachmann, directrice du département

Le président rappelle que la commission des finances a déjà auditionné les services de M^{me} Salerno et passe la parole au magistrat.

M. Kanaan dit ne pas cacher son embarras concernant son audition en tant que «autre magistrat» dans le cadre de ce qu'il nomme un échantillonnage par rapport au recrutement, dans la mesure où l'audition de M^{me} Salerno a été reportée. Il rappelle que le dépôt de la motion date de bien avant son arrivée au Conseil administratif (2010). Il rappelle également que l'engagement de personnel administratif est de toute manière soumis au respect de certaines normes et doit être validé par le Conseil administratif. Il relève que certaines choses peuvent être améliorées mais souligne qu'il n'y a rien qui ne corresponde pas aux normes. Il ajoute que dans un département comme le sien, avec un effectif d'environ 1500 collaborateurs, il y a un taux de rotation relativement élevé, avec beaucoup de recrutements au niveau des postes fixes, mais aussi des auxiliaires. Concernant les cadres supérieurs, il relève que par choix départemental, il existe une pratique – il souligne qu'il ne s'agit pas d'une prescription légale – selon laquelle un comité de préavis exerce sa fonction dans le cadre du processus de recrutement. Il relève qu'il y a eu un certain nombre de cas de recrutement de cadres supérieurs depuis son arrivée: le Muséum d'histoire naturelle (MHN), (il rappelle que la procédure avait commencé avant son arrivée), la Bibliothèque de Genève (BGE), le Service des sports (SPO), et plus récemment, la nomination de la directrice des Bibliothèques et discothèques municipales (BMU), qui a été un peu plus remarquée que les autres. Il ajoute qu'il s'en est déjà expliqué devant le Conseil municipal, mais qu'il reviendra dessus si cela devait s'avérer nécessaire et se propose de répondre aux questions des commissaires.

Un commissaire relève tout d'abord que M. Kanaan a en quelque sorte déjà répondu à sa première question. Il se réfère à la première invite de la motion qui exhorte le Conseil administratif à «respecter strictement les normes légales». Il relève sa stupéfaction de voir ça dans un texte et voudrait savoir comment le magistrat va vivre avec ça.

M. Kanaan relève qu'une motion qui invite le gouvernement à respecter la loi lui semble demander quelques précisions. Il rappelle que cette motion a été

déposée quelques mois après le rapport de la Cour des comptes sur le recrutement en Ville de Genève; à sa connaissance, la Cour des comptes n'a jamais dit que le Conseil administratif violait des lois, mais a recommandé, à juste titre, une amélioration des pratiques et procédures en Ville de Genève. Il relève également, en toute transparence, que lors de la rencontre finale entre la Cour des comptes et le Conseil administratif de l'époque, à laquelle il a assisté en tant que directeur de son ancien département, le Conseil administratif a pris acte positivement du rapport en question. Il ajoute qu'il y a eu ensuite un travail de formalisation assez titanesque à faire, dû notamment aux changements à la tête de la DRH et précise qu'on est en train de parler de pratique, pas de loi. Il ne s'agit donc pas tant selon lui d'inviter le gouvernement à respecter la loi, mais plutôt à formuler des recommandations visant à améliorer les techniques, les règles du jeu et la bonne gouvernance en matière de procédure de recrutement que le parlement souhaite à juste titre transparente, cohérente et de bonne qualité. Il relève que les deux autres points sont plus spécifiques et qu'il laisse le soin à M^{me} Salerno de répondre à ces questions.

Le même commissaire voudrait savoir comment cela se passe pour un magistrat lorsqu'il veut s'entourer de collaborateurs précis, sachant qu'il existe des balises qui empêchent de tomber dans un copinage éhonté, mais que la pratique préconisée par la motion rendrait désormais totalement impossible.

M. Kanaan relève qu'il est absolument vital pour une administration publique que le recrutement passe par des critères de compétences et d'adéquation au poste visé. Il ajoute que globalement l'administration genevoise connaît une certaine pérennité par rapport aux aléas politiques, contrairement aux systèmes américain et français qui préconisent un énorme coup de balai après une nouvelle orientation politique du gouvernement, ce qui a selon lui une influence négative sur la continuité de l'Etat, au sens noble du terme. A l'inverse, un magistrat doit avoir un rapport de confiance avec son entourage. Formellement la Ville de Genève peut, sur la base du nouveau statut, engager à bien plaisir deux collaborateurs personnels, dont le destin est intimement lié à celui du magistrat (contrat à durée déterminée CDD sur quatre ans). Il souligne que dans la dernière phase du recrutement, les affinités personnelles, la communion d'intérêts bien plus que le copinage jouent un rôle. Il déconseille vivement aux magistrats de ne s'entourer que de gens qui sont d'accord avec lui, car il estime que cela s'avérerait très vite imprudent et improductif. Il souligne qu'il s'agit aussi d'une question de bon sens de ne pas user seulement des liens d'amitié. Il relève enfin que les magistrats sont responsables des recrutements, et notamment des échecs, et souligne encore une fois que tout particulièrement les cadres doivent être recrutés sur la base de critères de compétences et d'adéquation au poste.

M^{me} Bachmann voudrait apporter une précision au niveau de la procédure de recrutement pour des postes de directeurs d'institution et de chefs de services.

Elle relève qu'il y a d'abord la présélection des candidatures et parallèlement la constitution d'un comité de sélection, composé d'internes (la DRH, le directeur ou la directrice du département, le/la responsable RH) et de personnes externes, soit de gens de la profession qui ont des compétences managériales spécifiques. Elle ajoute que la première partie de la procédure, la présélection, se fait sur dossier, et qu'il s'agit d'un processus indépendant du magistrat qui peut seulement demander à voir la liste des candidatures. Lors de la deuxième partie de la procédure, le comité va émettre un préavis sur un choix déterminé de candidatures. Après une première série d'entretiens, le comité propose la ou les candidature-s sortante-s au magistrat. Ce n'est donc qu'après toute une série d'évaluations des compétences que le magistrat peut laisser la possibilité à l'affinité de s'opérer avant de prendre la décision qui lui appartient et de soumettre son choix pour approbation au Conseil administratif.

M. Kanaan relève que dans un contexte typiquement genevois, si on devait éliminer toutes les relations de soi-disant copinage (liens d'amitié, famille, partis), il ne resterait plus grand monde. Il ajoute que pour les postes qui demandent des compétences spécifiques notamment, il s'agit de diffuser les annonces de recrutement le plus largement possible, à la fois dans les médias classiques et dans les canaux spécialisés, revues, associations, etc. et qu'il peut être intéressant de recevoir aussi des candidatures auxquelles on ne s'attend pas.

Un commissaire relève, sur la base de ce qu'il a pu lire dans la presse, que le cas des BMU était dû au fait que la personne n'était pas issue du bon parti politique, raison qu'il juge un peu glauque. Il estime par ailleurs que le culte du compétent ne veut strictement rien dire dans une organisation politique comme une administration publique, car il ne s'agit pas des mêmes pratiques que dans le privé. Il ajoute que certains partis se font ostraciser d'office et pense a contrario de M. Kanaan que le système américain est salutaire. Il relève qu'il faut être un peu réaliste et que l'administration même doit suivre la politique et aimerait savoir quelle est la politique du magistrat en matière de priorité donnée au résident. Il voudrait par ailleurs savoir si le magistrat a la possibilité de revenir sur des mauvaises décisions qui ont été prises.

M. Kanaan relève que la presse a commenté des informations très partielles et partiales dans le cas des BMU. Il insiste sur le fait que les magistrats proposent des candidatures, mais que c'est le Conseil administratif qui nomme *in corpore*. Il ajoute qu'en règle générale la proposition du magistrat est suivie par le Conseil administratif. Il insiste également sur le fait qu'il y a eu une proposition de sa part au Conseil administratif fin juin, que ses collègues ont amené un certain nombre d'éléments d'appréciation qui n'avaient rien à voir avec la couleur politique supposée ou réelle du candidat et qu'il a demandé un temps de réflexion pour vérifier ces éléments. Il ajoute qu'en raison de la pause estivale, la séance suivante a eu lieu un mois plus tard, et qu'après s'être à nouveau concerté avec ses collègues, il a

décidé de retirer la candidature sans qu'il y ait eu de vote. Il relève par ailleurs que si l'on avait été à ce moment-là à un premier rappel de candidature, il aurait probablement relancé un appel public dans les médias, en passant par le même comité de préavis. Mais comme il s'agissait du troisième rappel et que le personnel des BMU lui avait écrit pour manifester sa forte inquiétude sur le fait que les BMU n'avaient toujours pas de nouvelle direction, et ce en dépit du fait que le directeur adjoint a fait un excellent travail d'intérim, il a décidé de recourir à une procédure interne sur appel. Il précise que cette procédure est prévue, dans la mesure où elle doit être exceptionnelle. S'agissant de la question des résidents, il relève que pour les postes de cadres supérieurs, ils ouvrent le jeu de manière très large – le nouveau directeur de la BGE vient de Bruxelles, pour le SPO et les BMU, il s'agit de deux personnes qui sont ancrées depuis longtemps à Genève, pour le MHN, le nouveau directeur vient de la région de Neuchâtel. Il ajoute que dans la pratique générale de recrutement, les résidents sont favorisés dans la mesure du possible. Il avoue qu'il a cependant une préoccupation pour les métiers qui demandent des qualifications très spécifiques, par exemple les gardiens de bain qui doivent avoir une formation de sauveteur. Il relève à cet égard que le système de formation français produit des gens mieux qualifiés que le système suisse. Il a donc demandé à M^{me} Bachmann de faire un point rétroactif avec le SDS et de s'en ouvrir à l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et à l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) quant à la question des filières de formation suisses. Il souligne qu'en cas de pépin, il doit pouvoir prouver que les gens sont entièrement qualifiés. Il ajoute qu'il s'agit de cas tout à fait marginaux en pourcentage de l'administration et que M^{me} Salerno détient les chiffres sur le recrutement par rapport aux personnes résidentes hors de nos frontières.

Le président voudrait savoir, dans le cas où l'intérim aurait été assuré par une personne de qualité qui assurément pourrait prendre la place du poste de direction, pourquoi on ne lui propose pas le poste.

M. Kanaan relève que cela a été le cas dans le passé et que les numéros deux sont souvent appelés à postuler quand le numéro un part à la retraite ou s'en va. Il souligne que le profil nécessaire pour la direction de l'institution est défini de manière très précise et que ce sont ces critères qui sont déterminants. Il souligne également que dans l'administration, les cadres supérieurs ont besoin de compétences de compréhension des enjeux de métier, mais aussi de compétences de plus en plus pointues de management, de personnel, financières, notamment parce que l'on est beaucoup moins dans la routine qu'avant. Il relève qu'il s'agit d'évoluer, de changer, de travailler en réseau et que le gros défi est de trouver les perles rares qui ont à la fois ces compétences de métier et les compétences managériales, de personnel, etc.

Un commissaire voudrait revenir sur la question des compétences suisses et la discrimination des candidatures genevoises. Il relève en effet qu'il a reçu des

plaintes concernant les nominations qui ont eu lieu aux postes de conservateurs du Musée d'art et d'histoire (MAH). Il voudrait par ailleurs évoquer les lacunes au niveau de la formation des résidents pour un certain nombre de métiers et voudrait savoir si le Conseil administratif pourrait lister ces métiers pour pouvoir saisir l'Etat et l'OCE pour mettre en évidence ces vides.

M. Kanaan rappelle que lorsque M. Longchamp était responsable du Département de la solidarité et de l'emploi, il avait reçu très systématiquement des courriers à ce sujet, notamment dans le cadre d'engagement d'auxiliaires. Il relève que des mesures actives ont déjà été prises à ce niveau-là. Pour les engagements d'auxiliaires à plus longue durée, l'administration saisit maintenant systématiquement l'OCE pour donner des chances aux personnes en recherche d'emploi et une démarche en concertation avec M^{me} Salerno, responsable des RH pourrait être envisagée pour opérer un diagnostic complet. Concernant les conservateurs de musée qui ont besoin de compétences très spécifiques, le processus de recrutement est relativement ouvert et les candidatures sont diffusées dans les réseaux professionnels et scientifiques concernés. Il se dit relativement favorable aux candidatures internes, et dans ces cas il n'y a pas de discrimination au niveau du critère de résidence, ni de priorité automatique qui est donnée. Il précise qu'à compétences égales, c'est le résident qui aura le plus de chance d'être engagé.

Un commissaire relève que lorsque l'on est à la recherche d'un directeur d'institution, et notamment d'institutions culturelles, il y a tout un système de strates qui est mis en place pour pouvoir justifier des positions qui nous font aller chercher bien au-delà de nos frontières ce que Genève pourrait sécréter d'elle-même. Il rappelle que le terreau genevois est l'un des plus riches possible, notamment par rapport aux personnalités en devenir, dont le profil permettrait d'émerger, même si elles n'ont pas encore fait toutes leurs preuves. Il soulève la question du vernis international et de l'impression qu'à Genève on ne pourrait aucunement retrouver un tel génie.

Concernant le carcan, M. Kanaan dit qu'il est croissant, mais qu'il ne s'agit pas de celui évoqué par le commissaire. Il fait remarquer qu'il ne se sent pas particulièrement obligé d'engager spécialement à Genève ou à l'étranger. Il relève qu'il existe un processus d'aide à la décision qui est perfectible. Il souligne qu'il a pour sa part l'honneur de diriger un département qui de par sa nature et son activité a une partie de ses postes qui nécessitent des candidatures pointues. Il confirme que Genève est un terreau de personnalités très riches et compétentes, mais relève qu'il est bienvenu de solliciter aussi parfois des personnalités de l'extérieur et qu'il s'agit de trouver le juste équilibre. Il évoque le cas de deux nominations symboliques: premièrement l'exemple extrêmement convaincant d'un engagement de quelqu'un de l'étranger pour les BGE, avec au départ un mélange de candidatures de Genève et d'ailleurs, et l'avis unanime qui s'est dégagé autour de la personnalité de la personne choisie. Et deuxièmement

la candidature qui sera prochainement sûrement très observée pour la Maison Tavel. Enfin il fait remarquer qu’il est légitime de critiquer les recruteurs, mais que si le recrutement des cadres devient trop souvent sujet à controverse on aura un problème de recrutement et d’attractivité de la fonction publique. Il ajoute que la notion de service public fait référence à des enjeux plus larges d’intérêt général, contrairement au privé, et souligne qu’il y a eu récemment des cas très concrets de personnes qui ont perdu une part importante en salaire en postulant dans l’administration.

Le président remercie le magistrat et sa directrice pour cette audition.

Séance du 8 janvier 2013

Audition de M^{me} Sandrine Salerno, magistrate en charge du département des finances et du logement (DFL), et de M^{me} Nathalie Böhler, directrice du DFL

Le président ouvre l’audition de M^{me} Salerno sur la motion M-942 et rappelle que la commission des finances a déjà entendu M. Kanaan à ce sujet.

M^{me} Salerno rappelle que M^{me} Böhler était venue le 28 août et le 17 octobre 2012 pour expliquer le processus de recrutement en Ville de Genève. Elle indique que les présentations Powerpoint qui avaient été faites à l’époque sont à la disposition des commissaires. Elle rappelle également que la commission des finances a entendu M. Kanaan sur le sujet et que pour sa part elle répond volontiers aux questions. Elle explique que tous les engagements, tous les mouvements sont tranchés par le Conseil administratif, même les plus anecdotiques, qui à son avis ne devraient pas forcément être nécessaires. Elle rappelle qu’il existe au sein du statut et du règlement général d’application (REGAP) une liste, sur la base de laquelle il devrait être possible pour les niveaux hiérarchiquement inférieurs de prises de décision d’essayer de ne pas avoir recours à la validation du Conseil administratif dans son ensemble, mais qu’à l’heure actuelle toutes les décisions des chefs de département arrivent à l’ordre du jour du Conseil administratif pour validation.

M^{me} Böhler ajoute que la Cour des comptes, dans une de ses recommandations, avait demandé à simplifier le processus d’engagement pour le personnel non cadre et que la validation puisse être déléguée au conseiller administratif, sans que cela pollue le circuit du Conseil administratif.

Un commissaire relève que cela paraît être un système particulièrement lourd pour le Conseil administratif.

M^{me} Salerno relève que pour suivre cette recommandation, le Conseil administratif a essayé au maximum, dans le cadre du nouveau processus de recrutement proposé avant l’été 2012, de simplifier la procédure. Elle ajoute que pour

aller dans le sens de la Cour des comptes il faudrait aller renégocier le REGAP et le statut qui figent sur bon nombre de points la capacité d’agir des instances concernées. Elle rappelle à titre d’exemple que pour n’importe quel collaborateur qui demande un jour de congé sans solde, elle doit préaviser positivement ou négativement la décision. Elle ajoute qu’avant d’aller renégocier, elle va attendre d’avoir terminé les discussions et négociations sur les dispositions transitoires (Caisse d’assurance du personnel CAP) et qu’un bilan à mi-parcours est en train d’être établi avec la DRH. Elle pense que d’ici à une année et demie environ, il y aura une renégociation en bloc avec les partenaires sociaux. Elle rappelle qu’actuellement des rencontres sont agendées toutes les semaines entre elle, M. Barazzone et les partenaires sociaux, ce qui, souligne-t-elle, est déjà assez lourd au niveau de l’emploi du temps.

Un commissaire relève, à la page 7 du document intitulé «processus de recrutement en Ville de Genève», la distinction qui est faite entre la validation des dossiers de recrutement par le Conseil administratif pour les employés cadres et par le conseiller administratif délégué pour les non-cadres et les auxiliaires, qui ne correspond pas à la pratique que M^{me} Salerno vient d’énoncer.

M^{me} Salerno confirme que tous les dossiers passent encore à l’heure actuelle dans l’ordre du jour ordinaire du Conseil administratif.

Une commissaire estime que la recommandation de la Cour des comptes lui paraît totalement logique et dit ne pas comprendre pourquoi cela poserait un problème avec les partenaires sociaux. Elle rappelle que 4000 personnes travaillent en Ville de Genève et que la pratique de validation des décisions actuelle est déraisonnable. Elle rappelle également les millions qui ont été investis pour faciliter la restructuration de la RH. A son avis, ces points devraient pouvoir se régler simplement en une matinée avec les partenaires sociaux et elle regrette de devoir attendre encore une année et demie pour une renégociation en bloc, ce qui signifie dans les faits que ces dispositions simples ne pourront pas être mises en œuvre avant trois ou quatre ans.

M^{me} Salerno répond qu’elle entend tout à fait ce que dit la commissaire et enjoint à la commission d’auditionner les partenaires sociaux sur ce sujet. Elle rappelle qu’elle a déjà fait tout un travail dans ce sens, conjointement avec M. Maudet, pour lequel ils se sont en grande partie inspirés de ce qui s’est fait au niveau cantonal pour nettoyer l’ordre du jour du Conseil d’Etat. Elle indique que le Conseil d’Etat a descendu à des niveaux inférieurs de responsabilité la plupart des décisions, ne gardant plus que les nominations des cadres supérieurs. Elle rappelle par ailleurs que la négociation Statuts-REGAP fait partie d’un grand tout et que pour des raisons méthodologiques, les partenaires sociaux ne souhaitent pas détricoter par petits bouts, craintifs qu’ils sont que le Conseil administratif grignote petit à petit des choses qui ont fait l’objet de négociations générales.

Un commissaire rappelle qu'il est très favorable au respect des négociations avec les partenaires sociaux, mais se dit tout de même interloqué, dans la mesure où l'article 24, alinéa 2 du statut du personnel prévoit que le Conseil administratif peut déléguer l'engagement à l'un de ses membres. Cela ne devrait donc selon lui pas faire l'objet d'une quelconque négociation puisque c'est déjà prévu en tant que tel. M^{me} Salerno prend acte de cette remarque et dit qu'elle va regarder ce qu'il en est en se basant sur les procès-verbaux qui traitent des négociations autour de l'article 24. Elle donnera sa réponse écrite à la commission des finances à ce sujet.

Le président souligne que cette disposition pourrait effectivement faire avancer les travaux. En l'absence d'autres questions, il remercie les auditionnées.

Séance du 30 janvier 2013

Le président rappelle que la commission des finances était arrivée à la fin de ses travaux et que la commission avait fait la demande d'une réponse écrite au sujet de l'article 24 sur la question du personnel. Il relève que la commission n'a pas reçu le document de la part de M^{me} Salerno. L'objet est donc reporté à une date ultérieure.

Séance du 6 février 2013

Le président rappelle que toutes les auditions ont eu lieu. Tout le monde a reçu le courrier du DFL concernant l'article 24. Il propose de passer au débat final et ensuite au vote.

Discussion et vote

Un commissaire du Parti libéral-radical relève tout d'abord que les débats ont montré que cette motion était relativement intéressante et touchait au but. Il existe un certain nombre de pratiques du Conseil administratif en matière d'engagement qui ne sont pas toujours très claires et transparentes, même si l'on peut constater un mieux. Le Parti libéral-radical reste sur sa faim, notamment sur les conséquences exactes des invites proposées. S'agissant d'une motion, le Conseil administratif doit répondre par écrit et fournir un rapport avec une position détaillée par écrit sur la politique des ressources humaines d'engagement. Il annonce que son groupe va voter cette motion en l'état et se réjouit de lire le rapport du Conseil administratif qu'il espère exhaustif.

Une commissaire du Parti socialiste relève que le travail autour de cette motion a apporté beaucoup d'éléments intéressants à la commission, mais estime

que deux invites sur trois sont déjà réalisées et que la troisième, qui concerne le rapport, est à son avis superflue, dans la mesure où dans 99% des cas, les engagements se font dans le respect des normes. Les socialistes refuseront donc cette motion.

Une commissaire des Verts relève que dans le document reçu le 17 octobre 2012 sur le point de situation qui concernait le rapport de suivi de l’audit, on voit à la page 4 que les nominations des catégories non-cadres A à H peuvent être déléguées et validées par le Conseil administratif. Il lui semble que les processus de recrutement sont maintenant bien maîtrisés ou en cours d’amélioration. Les invites n’ont donc plus forcément lieu d’être.

Un commissaire d’Ensemble à gauche relit les trois invites. Concernant la première invite, il relève qu’il s’agit d’une généralité un peu ridicule que de demander au Conseil administratif de respecter la loi et les règlements et qu’il est pour sa part favorable à ce que la Ville de Genève respecte strictement toutes les normes légales et tous les règlements, dans tous les domaines. Concernant la deuxième invite, il souligne à l’instar du parti des Verts que l’article 24, alinéa 2 prévoit que le Conseil administratif puisse déléguer les questions d’engagement. Il y a à son avis déjà une contradiction entre ces deux premières invites. Concernant la question du rapport, il lui semble un peu surréaliste de demander au Conseil administratif de faire un rapport sur toutes les mesures prises qui ne correspondraient pas aux prescriptions qu’il doit respecter. Il conclut en disant qu’il est prêt à être critique à l’égard de l’exécutif, mais qu’il ne peut pas voter un truc aussi confus, bricolé et contradictoire.

Par 10 non (2 EàG, 2 Ve, 2 S, 2 MCG, 2 UDC) contre 3 oui (PLR), la motion est refusée.